ITALIE

SYLVAIN NADALET Université de Vérone

L'actualité de ce dernier semestre en Italie concerne principalement la grande réforme du marché du travail (loi n° 92/2012) qui a modifié de nombreux aspects de la législation sur le rapport individuel de travail et sur la protection en cas de perte d'emploi ; lesquels font l'objet d'une analyse dans ce numéro[1]. L'actualité juridique en matière de protection sociale se caractérise par une remise en cause partielle de la première grande réforme du gouvernement Monti sur le plan social qui avait été la réforme des retraites[2]. Celle-ci s'est révélée problématique pour une certaine catégorie de travailleurs, dont le nombre augmente en ces temps de crise, c'est-à-dire celle des salariés âgés concernés par des excédents de personnel. Avec la hausse de l'âge de départ à la retraite, ceux-ci risquaient de se retrouver pendant plusieurs années sans aucune couverture sociale. Pris au dépourvu face aux dimensions du problème (une guerre de chiffres s'est instaurée entre le gouvernement et l'Institut national de Prévoyance Sociale), le gouvernement « technique » de Mario Monti a donc dû intervenir par décret pour geler les effets de la réforme et maintenir le bénéfice de la législation antérieure à plusieurs milliers de travailleurs, notamment ceux ayant signé un accord de gestion de crise avant la loi de réforme et ayant accepté un départ de l'entreprise en espérant jouir des indemnités chômage jusqu'à leur retraite. Un texte est en cours de discussion au Parlement pour étendre ce bénéfice de manière flexible à d'autres travailleurs et unifier leurs conditions d'accès à la retraite.

Sur le plan des relations collectives, la stratégie de Fiat de refus du système conventionnel de relations collectives et notamment le conflit qui l'oppose au syndicat de la métallurgie (*Fiom- Cgil*) continuent d'avoir des conséquences sur le plan juridique. La signature en 2010 d'un accord d'entreprise séparé pour l'établissement de Pomigliano, refusé par *Fiom-Cgil*, impliquait en effet de réembaucher tous les travailleurs du site dans une nouvelle société du groupe Fiat « *Fabbrica Italia Pomigliano spa* ». Dans les faits il s'est avéré que parmi les salariés réembauchés, aucun n'était inscrit à la *Fiom-Cigl*. Saisit de la question, le Tribunal de Rome a le 21 juin rendu un jugement dans lequel il a constaté qu'il s'agissait là d'une discrimination collective. Dans sa décision, le juge se base sur une donnée statistique (la probabilité qu'il n'y ait, parmi les travailleurs sélectionnés pour l'embauche, aucun inscrit à la *Fiom* était inférieure à 1 sur 10 millions) pour affirmer qu'il avait une présomption de discrimination. Il est intéressant d'observer que le juge applique le décret législatif n° 216 de 2003 qui a transposé en Italie la directive 2000/78 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour sanctionner le comportement de l'entreprise par une obligation d'embauche des 145 salariés discriminés. Il s'appuie notamment sur la jurisprudence communautaire en vertu de laquelle la réparation ne peut que comporter la restitution de ce que l'on a nié au travailleur.

Pour rester dans le cadre des normes en rapport avec le droit communautaire, on

1 *Cf.* G. Loy, « La réforme italienne : entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique », dans le présent numéro de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 36-46.

2 Décret-loi n°201/2011. *Cf.* notamment S. Scarponi et S. Nadalet, « Actualités juridiques internationales : Italie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* Bordeaux, 2012/1, pp. 129-130.

relèvera que l'Italie a transposé la Directive refonte n° 2009/38 sur les Comités d'entreprise européens par le décret législatif n° 113/2012. Comme lors de la première directive 94/45, les modifications au texte précédent (décret législatif n° 74/2002) sont pour beaucoup le fruit des partenaires sociaux qui avait rendu un avis commun sur les dispositions à modifier en avril 2011. La norme de transposition prend comme souvent par le passé la forme d'une traduction littérale du texte européen, à laquelle ont été greffées des dispositions incorporant les spécificités du système italien. On retrouve ainsi les mêmes définitions de l'information et de la consultation conformes au principe de l'« effet utile ». Dans le texte italien la notion des questions « transnationales » que l'on trouve à l'art. 1.4 de la Directive n'a pas été l'objet de retouche. Ce qui, dans l'esprit des partenaires sociaux en Italie, n'empêche en rien à l'accord instituant le CE d'adopter une définition ample des questions soulevées. Par ailleurs, le décret législatif n° 113/2012 préserve de l'application des dispositions sur l'institution d'un CE européen ou d'une procédure d'information-consultation transnationale les accords ayant anticipé l'entrée en vigueur de la directive 94/45 (conclus au plus tard le 22 septembre 1996) et qui depuis ont été prorogés. S'agissant des dispositions spécifiques au système italien, l'origine concertée du texte a maintenu ce qui faisait déjà la particularité de la version antérieure, à savoir l'emprise des syndicats italiens sur la négociation et sur la désignation des représentants aux CE européens. Les organisations de branche italiennes qui ont signé la convention collective de branche appliquée dans l'entreprise ou le groupe italien peuvent demander l'ouverture des négociations pour la constitution d'un CE européen au même titre que les 100 travailleurs (ou leurs représentants) situés dans au moins deux États membres. Par ailleurs, alors que la directive donne expressément aux travailleurs le droit de désigner ou d'élire leurs délégués au GSN en l'absence de représentants, le décret législatif n° 113/2012 énonce que la direction et les organisations de branches nationales dans une telle circonstance « s'accorderont » sur les modalités de participation des travailleurs à la désignation. La loi encadre aussi l'accord instituant le CE européen quant à sa composition en énonçant que la délégation italienne est désignée pour un tiers par les syndicats de branche et pour les deux tiers restants par les représentants syndicaux de l'entreprise en tenant compte des catégories (cadres, employés et ouvriers). Enfin, on relèvera que les entreprises italiennes peuvent désigner dans les structures complexes un dirigeant responsable des obligations dérivant de la directive. Le texte s'est détaché des modifications proposées par les partenaires sociaux italiens à propos des sanctions. La loi italienne privilégie en cas de violation de la norme de transposition la conciliation en encadrant par une procédure détaillée la constitution de commissions de conciliation *ad hoc.*